

SKRIPSI

**SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI (ESELON IV)
PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR**

WAHYUNI HARDIYANTI

E211 13 032



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2017



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

Wahyuni Hardiyanti (E211 13 032), Sistem Penempatan Pegawai (Eselon IV) Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar, xvii + 132 halaman + 7 Tabel + 2 Gambar + 37 Pustaka (2000-2016) + Lampiran + Dibimbing oleh Prof. Dr. Baharuddin, M.Si. dan Drs. Nelman Edy, M.Si.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alokasi sumber daya manusia di dalam birokrasi Indonesia memegang peranan penting untuk memaksimalkan pelayanan demi kepentingan masyarakat. Dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas, pemerintah harus dapat memperbaiki sistem penempatan pegawai pada instansi/organisasi tersebut. Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar, masih terdapat beberapa masalah penempatan seperti masih ada pegawai (eselon IV) yang ditempatkan pada jabatan tertentu namun tidak sesuai dengan beberapa kualifikasi yang dimiliki.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pegawai (eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar dengan melihat pertimbangan syarat penempatan pegawai beserta peran serta BAPERJAKAT. Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara, observasi, dan studi dokumen sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada umumnya penempatan pegawai (eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar telah memperhatikan usulan dari BAPERJAKAT. Meski masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dari segi kepangkatan dan pendidikan dan pelatihannya namun itu dianggap karena pegawai tersebut memiliki kecakapan/*skill* yang lebih dari pegawai lain sehingga diberikan kesempatan untuk menduduki jabatannya dengan melihat pengalaman serta prestasi kerja sebelumnya. Kompetensi manajerial dan kompetensi bidang yang dimiliki pegawai sudah dianggap mampu dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatannya.

Kata kunci: penempatan pegawai, syarat penempatan, pemerintah.



**HASANUDDIN UNIVERSITY
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION
STUDY PROGRAM OF PUBLIC ADMINISTRATION**

ABSTRACT

Wahyuni Hardiyanti (E211 13 032), System of Placement Employees (Echelon IV) at The Regional Secretariat City of Makassar, xvii + 132 pages + 7 Tables + 2 Images + 37 Libraries (2000-2016) + Appendix + Guided by Prof. Dr. Baharuddin, M.Si. and Drs. Nelman Edy, M.Si.

Civil servants as the allocation of human resources in the Indonesian bureaucracy has an important role to maximize service for the sake of the interest of the society. In realizing the the quality resources, the government should be able to improve the system of placement employees in the agencies/organization. At The Regional Secretariat City of Makassar there are some problems about the placement as there are some employees (echelon IV) which is placed in certain positions but not in accordance with some qualifications they have.

The purpose of this study was to determine the implementation of the placement of employees (echelon IV) at The Regional Secretariat City of Makassar with the view consideration of the terms of the placement of employees and the role of BAPERJAKAT. As for the research approach used is a qualitative approach that is descriptive. Data collection techniques were interview, observation, and studies document meanwhile the source of the data used comes from the primary data and secondary data.

The results of this study show that in general the placement of employees (echelon IV) at The Regional Secretariat City of Makassar have noticed the proposals of the Baperjakat. Although there are still some employees who lack appropriate in terms of rank and education and training however it is considered because they have the ability/skill more than other employees so that the government given the opportunity to occupy their position based on the experience and achievements of their previous work. Managerial competencies and competency owned by employees have been deemed capable in performing the task according to their position.

Keywords: placement of employees, position requirements, government.



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyuni Hardiyanti

NIM : E211 13 032

Program Studi : Administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Sistem Penempatan Pegawai (Eselon IV) Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar"** adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, 29 Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Wahyuni Hardiyanti
NIM. E211 13 032



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Wahyuni Hardiyahti
NIM : E211 13 032
Program Studi : Administrasi Negara
Judul : Sistem Penempatan Pegawai (Eselon IV) Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan layak untuk Ujian Skripsi Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, 31 Juli 2017

Menyetujui:

Pembimbing I,

Prof. Dr. Baharuddin, M.Si
NIP 19570102 198503 1 004

Pembimbing II,

Drs. Nelman Edy, M.Si
NIP 19610717 198702 1 001

Mengetahui:
Ketua Departemen Ilmu Administrasi,

Dr. Hasniati, S.Sos, M.Si
NIP 19680101 199702 2 001



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wahyuni Hardiyanti
NIM : E211 13 032
Program Studi : Administrasi Negara
Judul : SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI (ESELON IV) PADA
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Skripsi Program Sarjana
Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Hasanuddin pada hari Rabu, 16 Agustus 2017.

Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof. Dr. Baharuddin, M.Si
Sekretaris Sidang : Drs. Nelman Edy, M.Si
Anggota : 1. Prof. Dr. Rakhmat, MS
2. Prof. Dr. Haselman, M.Si
3. Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah. Puji dan syukur yang sebesar-besarnya penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya dalam setiap proses yang dilalui serta senantiasa memberikan kemudahan di dalam setiap kesulitan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat dan salam teriring kepada Baginda Muhammad Shallallahu 'alaihi wassalam, yang telah menjadi suri teladan bagi umat manusia, pembebas dari keterpurukan alam pikir, pembawa cahaya kearifan, dan penyejuk qalbu.

Tak ada kata yang dapat diungkapkan kepada-Nya atas segala kesempatan yang telah diberikan selain ucapan rasa syukur yang sedalam-dalamnya atas selesainya penulisan skripsi yang berjudul “Sistem Penempatan Pegawai (Eselon IV) Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial di Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin. Sebagai seorang manusia yang memiliki kemampuan terbatas, penulis menyadari bahwa penulisan suatu karya ilmiah tidaklah mudah dan tidak sedikit kendala yang dialami. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan masih terdapat banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini sehingga penulis sangat mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun dari berbagai pihak sebagai perbaikan untuk kesempurnaan skripsi ini kelak.

Terkhusus penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Ayahanda **Nasruddin, S.Pd** dan Ibunda **Nurhidayati** yang senantiasa memanjatkan doa, mendidik, dan memberikan segalanya kepada Ananda sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menempuh jenjang pendidikan hingga sekarang serta menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah Subhanallahu wa Ta'ala selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Ketiga adikku tersayang **Muhammad Julfikrah, Novi Safitri Nasruddin**, dan **Nur Sabrina Nasruddin**, terima kasih telah menjadi saudara terbaik yang pernah ada. Kepada seluruh keluarga besar, terutama om **Anwar Abu, SE** dan tante **Sri Mulyati, S.Pd** yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, beserta anaknya, **Nadira Assyafwah** sepupu kecil yang selalu menjadi *moodboster* bagi penulis.

Terima kasih juga kepada Bapak **Prof. Dr. Baharuddin, M.Si** selaku pembimbing I dan Bapak **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku pembimbing II bagi penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dari awal hingga penyelesaian skripsi ini.

Pembuatan skripsi ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan tidak mengurangi rasa hormat serta tidak mengesampingkan peran dari masing-masing pihak, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf;

2. Bapak **Prof. Dr. Andi Alimuddin Unde, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta seluruh staf dan jajarannya;
3. Ibu **Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta jajarannya;
4. Bapak **Drs. Nelman Edy, M.Si** selaku penasehat akademik selama kurang lebih tiga tahun yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses perkuliahan penulis;
5. Bapak **Prof. Dr. Rakhmat, MS**, Bapak **Prof. Dr. Haselman, M.Si**, dan Ibu **Dr. Nur Indrayati Nur Indar, M.Si** selaku penguji dalam sidang proposal dan skripsi penulis. Terima kasih atas kesediannya dalam menghadiri sidang proposal dan skripsi penulis dan atas segala masukannya dalam penulisan skripsi ini;
6. Seluruh **Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin**. Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan untuk penulis selama kurang lebih tiga tahun., semoga penulis bisa memanfaatkannya dengan sebaik mungkin;
7. Seluruh Staf FISIP Unhas dan terkhusus staf Departemen Ilmu Administrasi FISIP Unhas (**Ibu Rosmina, Ibu Ani, Pak Andi Revi, dan Pak Lili**). Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini;
8. **Kepala dan seluruh pegawai BKPSDMD Kota Makassar** yang telah banyak meluangkan waktu untuk membantu serta mengarahkan penulis dari awal memulai penelitian hingga selesai;

9. Seluruh Kepala Bagian dan Staf Sekretariat Daerah Kota Makassar terkhusus pada **Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Makassar** sebagai tempat utama penulis dalam melakukan penelitian, terima kasih telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam pengambilan data demi selesainya skripsi ini;
10. Kakanda **Dr. Wahyu Nurdiansyah, S.Sos., M.Si** yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis;
11. Sahabat sepanjang masa, **Nyrwati** yang selalu menjadi tempat berbagi segala macam curhatan dan membantu penulis, *you know me so well*;
12. Sahabat yang telah menjadi saudara meskipun tak sedarah **“Sisterhoods” (Monica Indra Dewa, Mursida, Dian Pratiwi, dan Anisa Dana Putri, Amd. FT)** yang selalu berbagi waktu dan cerita, saling mengingatkan dan memotivasi untuk segera wisuda;
13. Sahabat penulis selama masa perkuliahan hingga kini dan nanti **“Cabita” (Vita Ashari, S.Sos, Vennarezka Aprilia, S.Sos, Adeline Juliana Benyaminsz, S.Sos, Sri Dewi Puspitasari, S.Sos, dan Fikalia Arsyad)** yang senantiasa berbagi cerita suka dan duka, saling memberi semangat dan motivasi yang tiada henti;
14. Wanita-wanita muslimahku, **Nasria Ikbal dan Susy Eka Prayamita, S.Sos** yang selalu menjadi teman jalan kemanapun dan kapanpun serta tak pernah henti mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi ini;

15. Teman-teman cantikku **“Menantu Idaman” (Pitah, Eca, Adel, Epi, Fika, Fita, Dewi, Titi, Miny, Nurul, Ais, Arni, Dini, Uci, dan Cindy)** untuk semua cerita bersama dan dukungan selama ini;
16. Teman-teman seperjuangan sejak awal keberadaan di Kampus Merah **“Record ‘013” (Regeneration Colored Of Determiner)** yang tidak dapat dituliskan satu per satu. Terima kasih atas segala cerita suka maupun duka yang akan menjadi kenangan yang selalu kita rindukan bersama, semoga kita tetap menjaga kebersamaan dan tidak melupakan satu sama lain. Sukses untuk kita semua dan semoga dihindarkan dari status pengangguran;
17. Terima kasih untuk **HUMANIS FISIP UNHAS** yang telah menjadi rumah dan sebagai wadah pembelajaran dalam proses berorganisasi penulis selama masa perkuliahan. Salam Biru Langit, Kejayaan Dalam Kebersamaan;
18. **Kanda-kanda senior (Creator ‘07, Bravo ‘08, CIA ‘09, Prasasti ‘010, Brilliant ‘011, Relasi ‘012)** dan **adik-adik (Union ‘014, Champion ‘015 dan Frame ‘016)**. Terima kasih karena telah berbagi pengalaman dan kerjasamanya selama berproses di HUMANIS FISIP UNHAS;
19. Teman-teman **KKN Gelombang 93 Unhas, Kabupaten Wajo, Kecamatan Tanasitolo khususnya Posko terkece Desa Wewangrewu (Asriana, Yuliasti Muslimin, S.Ked, Gemala Hardinasinta, S.TP, Ahmad Rifqi Makkasau, S.Hut, Stevan Tetekonde, dan Yogi Firman Maulana)** atas kebersamaan, pengalaman, dan juga untuk kenangan terindah selama kurang lebih dua bulan mengabdikan di lokasi KKN bahkan hingga saat ini;

20. Seluruh guru mulai dari **SDN Malewang, SMPN 25 Makassar, dan SMAN 15 Makassar** yang telah membentuk pribadi penulis selama menempuh jenjang pendidikan.

Serta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan, semoga Allah Subhanallahu wa Ta'ala memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. *Aamiin*. Dengan segala kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat positif bagi banyak orang yang membacanya terutama bagi penulis sendiri. Demikian yang dapat penulis sampaikan dan atas perhatiannya, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 29 Juli 2017
Penulis,

Wahyuni Hardiyanti

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Abstrak	ii
Abstract.....	iii
Lembar Pernyataan Keaslian.....	iv
Lembar Persetujuan Skripsi	v
Lembar Pengesahan Skripsi.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Rumusan Masalah	6
I.3. Tujuan Penelitian	7
I.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
II.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
II.2. Administrasi Kepegawaian.....	10
II.3. Aparatur Sipil Negara (ASN).....	13
II.3.1. Pengertian ASN	13

II.3.2. Jenis-Jenis ASN.....	14
II.3.3. Hak dan Kewajiban Pegawai ASN	15
II.3.4. Jenis-Jenis Jabatan PNS.....	17
II.4. Analisis Jabatan	19
II.4.1. Pengertian Analisis Jabatan	19
II.4.2. Tujuan Analisis Jabatan.....	23
II.4.3. Tahapan Analisis Jabatan	25
II.5. Penempatan Pegawai	29
II.5.1. Kriteria-Kriteria Penempatan Pegawai	29
II.5.2. Konsep Dasar Penempatan Pegawai.....	33
II.6. Kerangka Pikir	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
III.1. Lokasi Penelitian	42
III.2. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
III.3. Tipe dan Dasar Penelitian.....	43
III.4. Fokus Penelitian.....	43
III.5. Jenis dan Sumber Data	44
III.6. Narasumber atau Informan	45
III.7. Teknik Pengumpulan Data.....	46
III.8. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
IV.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
IV.1.1. Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kota Makassar	48

IV.1.2. Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Makassar	50
IV.1.3. Deskripsi Jabatan dan Uraian Tugas pada Sekretariat Daerah Kota Makassar	53
IV.1.4. Syarat Jabatan pada Sekretariat Daerah Kota Makassar	89
IV.1.5. Keadaan Personil pada Sekretariat Daerah Kota Makassar ...	93
IV.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	103
IV.2.1. Pertimbangan Syarat Penempatan Pegawai (Eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar	104
IV.2.1.1. Unsur Administrasi.	104
IV.2.1.2. Unsur Kompetensi Manajerial	116
IV.2.1.3. Unsur Kompetensi Bidang	118
IV.2.2. Peranan BAPERJAKAT Dalam Penempatan Pegawai (Eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar	120
BAB V PENUTUP	128
V.1. Kesimpulan	128
V.2. Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1. Data Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar	93
Tabel IV.2. Data Pegawai (Eselon IV) Sekretariat Daerah Kota Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin.	94
Tabel IV.3. Data Pegawai (Eselon IV) Sekretariat Daerah Kota Makassar Berdasarkan Masa Kerja.	94
Tabel IV.4. Daftar Pegawai (Eselon IV) Sekretariat Daerah Kota Makassar per Desember 2016.....	96
Tabel IV.5. Daftar Eselon dan Jenjang Pangkat PNS.....	105
Tabel IV.6.Data Pegawai (Eselon IV) Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar Menurut Pangkat dan Golongan/Ruang.	106
Tabel IV.7. Data Pegawai (Eselon IV) Pada Sekretariat Daerah Kota Makassar Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Formal.	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Pikir.	41
Gambar IV.1. Prosedur Pelaksanaan Penempatan Pegawai (Eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.	126

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Secara normatif, keberadaan pemerintah merupakan salah satu unsur dari tiga unsur penting berdirinya sebuah negara modern, di samping rakyat dan wilayah. Oleh rakyat yang bersangkutan, sebuah organisasi pemerintah diberikan kekuasaan (*power*) untuk menjalankan pemerintahan guna melayani kepentingan rakyat sebagai salah satu tugas pokoknya. Dalam menjalankan tugas tersebut sebuah pemerintahan harus berdasarkan pada peraturan perundangan yang berlaku agar tercapai ketertiban dalam proses pelaksanaannya. Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, keberadaan birokrasi yang profesional (sumber daya manusia) menempati posisi sentral dan strategis untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, melayani, efektif dan efisien, terbuka untuk dikontrol dan dikoreksi oleh masyarakat.

Adanya perubahan lingkungan strategis dari fenomena globalisasi, telah menimbulkan paradigma baru pada semua aspek kehidupan manusia dalam berbangsa dan bernegara. Perubahan tersebut akan memberikan dua sisi dampak yang berbeda, satu sisi menimbulkan dampak yang negatif satu sisi lainnya menimbulkan dampak yang positif. Sisi positif paradigma baru dan globalisasi telah memunculkan tuntutan bagi masyarakat Indonesia pada tahun 1998, yaitu reformasi di segala bidang. Sedangkan dalam birokrasi pemerintahan adanya suatu gagasan tentang reformasi birokrasi. Tuntutan reformasi birokrasi lebih banyak disebabkan oleh banyaknya kesan

atau citra buruk dari pada birokrasi itu sendiri, mulai dari sisi lembaganya yang gemuk, kuantitas pegawainya yang besar, sampai dengan kualitas pegawainya yang dinilai rendah dan tidak profesional. Kemudian komposisi birokrasi pemerintahan yang dinilai kuno sangat feodalistik, belum ditata sesuai dengan kaidah-kaidah nyata dalam birokrasi modern.

Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa selalu menjadi obsesi bagi rakyat dan pemerintahan di zaman modern sekarang ini. Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian kita terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali, merupakan tonggak kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya pegawai.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah pusat memberikan wewenang kepada tiap-tiap daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas, oleh karena itu pemerintah daerah harus dapat memperbaiki sistem penempatan pegawai pada instansi/organisasi tersebut agar dapat berjalan dengan baik sehingga mampu memaksimalkan pelayanan demi kepentingan masyarakat. Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan urusan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai alokasi sumber daya manusia di dalam birokrasi Indonesia memegang peranan penting demi mencapai perubahan yang diinginkan. Pegawai Negeri Sipil memiliki tiga fungsi yang melekat padanya. Fungsi tersebut adalah sebagai abdi negara, aparatur pemerintah serta pelayan masyarakat. Sebagai aparatur pemerintah yang melakukan tugas-tugas pemerintah, Pegawai Negeri Sipil juga mengalami berbagai permasalahan. Dalam pencapaian fungsi-fungsi tersebut, salah satu permasalahan yang dihadapi adalah mengenai penempatan pegawai yang belum sesuai. Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan haruslah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan. Penempatan pegawai yang tidak tepat tentunya akan memengaruhi produktivitas organisasi sehingga perlu diadakan penyesuaian antara kualifikasi, kompetensi, maupun persyaratan yang dibutuhkan dengan jabatan yang akan ditempati. Hal tersebut dapat tercapai keseimbangannya jika dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan yang sesuai dengan *job description* dan *job specification*, dan pengembangan karir.

Sedarmayanti (2009:319) mengungkapkan bahwa kondisi kualitas profesionalisme rata-rata birokrasi yang masih belum memuaskan, salah satu penyebabnya adalah karena praktik manajemen sumber daya manusia yang belum benar. Manusia merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang diawaki sumber daya aparturnya sebagai birokrat. Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya

harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa. Dalam pendayagunaan aparatur negara, sejak rekrutmen (yang baik) selalu diupayakan berdasarkan kebutuhan formasi pegawai untuk mewujudkan kompetensi dengan kualifikasi sesuai standar yang ditetapkan. Pada karier dan promosi harus dilakukan berdasarkan pada prestasi kerja dikaitkan dengan sistem penilaian kerja yang objektif.

Adapun menurut Yuliani (dalam Baharuddin & Isra Djabbar, 2014:12), besarnya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang tingkat pertumbuhannya semakin tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas Pegawai Negeri Sipil, kesalahan penempatan, ketidakjelasan karier, dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki dengan jabatan yang diemban. Hal ini akibat dari penempatan aparatur dalam jabatan melalui keputusan-keputusan pengangkatan yang lebih mengedepankan faktor *like and dislike, loyalty and disloyalty*, dan lebih bernuansa kepentingan politik pribadi dan golongan, akan sulit mewujudkan prinsip *the right man in the right place* untuk tujuan pembangunan birokrasi yang profesional. Seorang aparatur yang tidak didukung kemampuan, kompetensi, pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kemudian dipaksakan diangkat atau ditempatkan pada jabatan tertentu, maka hanya akan mencederai dan merusak tatanan birokrasi, mengganggu fungsi-fungsi organisasi dan akan memunculkan perilaku yang tidak profesional, serta akan menimbulkan persoalan baru dan hanya akan menjadi beban birokrasi.

Hingga saat ini masih ditemukan keputusan kepala daerah dalam menempatkan seorang pegawai, seringkali bukanlah didasarkan pada ketentuan yang berlaku, melainkan lebih didasarkan pada kepentingan politik dan faktor *like and dislike*. Pimpinan daerah atau para pengambil kebijakan biasanya sengaja memilih orang-orang yang disukai atau memiliki hubungan kedekatan/kekerabatan dengannya untuk diangkat atau ditunjuk menempati suatu jabatan strategis. Realitas demikian menimbulkan implikasi luas pada pendistribusian sumber daya manusia yang cenderung tidak didasarkan pada pendekatan profesionalisme, melainkan lebih dominan kepada pendapat politik semata. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yakni Walikota sebagai pemimpin tertinggi memiliki wewenang dan pengaruh yang sangat kuat. Maka, peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) dalam memberikan pertimbangan dan masukan secara objektif kepada Walikota sangat menentukan dalam mewujudkan agenda reformasi birokrasi.

Sekretariat Daerah Kota Makassar sebagai salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang bertanggung jawab dan berwenang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kemampuan dengan profesionalisme yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu dalam penempatan pegawai tersebut harus mempertimbangkan syarat-syarat jabatan yang telah ditetapkan baik itu dari segi jenjang pangkat, latar belakang pendidikan formal, pendidikan

dan pelatihan yang pernah diikuti, dan prestasi kerja serta kompetensi manajerial maupun kompetensi bidang pegawai yang bersangkutan.

Dalam penempatan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Makassar khususnya eselon IV masih terdapat beberapa pegawai yang menduduki jabatannya namun memiliki pangkat yang tidak sesuai dan beberapa pegawai lainnya belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim IV) berdasarkan syarat jabatan yang telah ditetapkan. Padahal setiap aparatur yang hendak menempati suatu jabatan diharuskan memiliki pangkat dan mengikuti Diklatpim sesuai dengan perjenjangannya. Hal tersebut sebagai syarat penempatan pegawai dalam jabatan tertentu dan tentunya perlu untuk diperhatikan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Penempatan Pegawai (Eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.”**

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai (eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar?”**

I.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah **“untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pegawai (eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.”**

I.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya yang berguna bagi kemajuan dan perkembangan Ilmu Administrasi Negara secara lebih khusus untuk konsentrasi kebijakan dan manajemen publik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas kepada civitas akademika mengenai pengembangan praktik pelaksanaan sistem penempatan pegawai pada instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat dijadikan sebagai bahan/informasi bagi instansi yang bersangkutan guna mengambil langkah-langkah secara konkret dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dan menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan penempatan pegawai sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Makassar dan difokuskan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian.

III.2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mengetahui dan memahami bagaimana sistem penempatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Makassar. Penelitian ini muncul karena adanya perubahan paradigma sehingga dapat dipandang sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, dan penuh makna. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2006: 11).

III.3. Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran, penjelasan yang tepat secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diteliti.

Adapun dasar penelitiannya yaitu wawancara kepada narasumber/informan yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian.

III.4. Fokus Penelitian

Fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data sehingga tidak terjadi bias terhadap data yang diambil. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah sistem penempatan pegawai (eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar dengan memperhatikan pertimbangan pemenuhan syarat-syarat penempatan pegawai. Penempatan pegawai dalam suatu jabatan harus didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki sehingga akan lebih meningkatkan keefektifan dan efisiensi dari kinerja seorang aparat pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kualifikasi dan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan sangat penting untuk diperhatikan. Adapun pertimbangan pemenuhan syarat-syarat penempatan pegawai yang dimaksud, yaitu:

1. Unsur administrasi, mencakup tentang jenjang pangkat, latar belakang pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, dan

prestasi kerja yang dimiliki pegawai guna mendukung kinerja pada jabatan tertentu;

2. Unsur kompetensi manajerial, mencakup tentang kemampuan mengelola SDM dan kemampuan mengelola pekerjaan yang dimiliki pegawai;
3. Unsur kompetensi bidang, mencakup tentang pemahaman bidang tugas dan kemampuan pegawai dalam menyusun program kerja.

III.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:156) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara dan pengamatan atau observasi pada informan.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2012:156). Data sekunder pada penelitian ini merupakan data yang dapat dicari sumber-sumber bacaan baik berupa buku-buku, literatur-literatur, dokumen-dokumen, laporan-laporan, maupun arsip-arsip resmi yang dapat mendukung kelengkapan data primer.

III.6. Narasumber atau Informan

Narasumber atau informan merupakan orang-orang yang berpotensi untuk memberikan informasi di Sekretariat Daerah Kota Makassar. Informan dalam penelitian yang berkaitan dengan sistem penempatan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Makassar yaitu:

1. Sekretaris BKPSDMD Kota Makassar;
2. Kabid Pengembangan Karier dan Hak-Hak ASN BKPSDMD Kota Makassar;
3. Kabid Diklat dan Pengembangan Kompetensi BKPSDMD Kota Makassar;
4. Kasubid Pengolahan Data dan Informasi ASN BKPSDMD Kota Makassar;
5. Kasubid Mutasi dan Promosi BKPSDMD Kota Makassar;
6. Kasubid Pola Karier dan Pengembangan Kompetensi BKPSDMD Kota Makassar;
7. Kabag Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Makassar;
8. Kabag Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kota Makassar;
9. Kabag Layanan dan Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kota Makassar;
10. Kasubag Kelembagaan Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Makassar.

III.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang ditandai dengan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam satu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2012:316). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2006:157). Adapun wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur.
2. Observasi yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti. Kegiatan terhadap obyek penelitian ini untuk memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti di Sekretariat Daerah Kota Makassar.
3. Studi dokumen, yaitu cara pengumpulan data dan telaah pustaka dimana dokumen-dokumen yang dianggap menunjang dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti baik berupa literatur, laporan, jurnal, maupun karya tulis ilmiah.

III.8. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Proses analisis data dilakukan

terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu: dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan. Di dalam menganalisis data peneliti lebih mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang terdiri dari beberapa tahapan, antara lain:

1. Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap *key informan* yang *compatible* terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
2. Reduksi data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan selama meneliti. Tujuan diadakan transkrip data untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dengan masalah dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan.
3. Penyajian data yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk teks naratif, grafik jaringan, tabel, dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dengan tabel ataupun uraian penjelasan.
4. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi, yang mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat atau proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan menggunakan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan sehingga data-data dapat diuji validnya.

BAB V

PENUTUP

V.1. Kesimpulan

Hasil penelitian terkait pelaksanaan penempatan pegawai (eselon IV) pada Sekretariat Daerah Kota Makassar menunjukkan bahwa pada umumnya penempatan pegawai sudah sesuai dengan kualifikasi, syarat jabatan, dan kompetensi di bidangnya masing-masing. Penempatan pegawai juga telah memperhatikan usulan dari BAPERJAKAT yang kemudian menjadi bahan pertimbangan PPK dalam memilih dan menempatkan pegawainya. Meski masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dari segi kepangkatan dan pendidikan dan pelatihannya namun hal itu karena pegawai tersebut memiliki kecakapan/*skill* yang lebih dari pegawai lain sehingga diberikan kesempatan untuk menduduki jabatannya dengan melihat pengalaman serta prestasi kerja sebelumnya.

Dari segi kompetensi yang dimiliki pegawai sudah dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang ditempatinya, baik kompetensi manajerial maupun kompetensi bidang. Selain kompetensi dalam individu pegawai tersebut juga dipengaruhi oleh arahan-arahan dari pimpinan dan kerjasama dengan bawahan agar tercapai kinerja yang baik.

V.2. Saran

BAPERJAKAT harus betul-betul memperhatikan rekam jejak yang dimiliki oleh pegawai untuk dapat ditempatkan pada jabatannya baik dari segi kepangkatan, latar belakang pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan yang diikuti, hingga prestasi kerja pegawai. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik itu kompetensi manajerial dan kompetensi bidang harus dapat menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu bekerja secara profesional sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam instansinya. Olehnya itu, kompetensi yang dimiliki pegawai dapat lebih ditingkatkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis yang berkaitan langsung dengan bidang tugas masing-masing.

Diharapkan dengan adanya UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN saat ini, ke depannya penataan birokrasi pemerintahan Indonesia semakin demokratis, akuntabel, dan transparan sehingga mampu menghasilkan pegawai-pegawai yang lebih berkompeten. Selain itu, proses *assessment center* yang baru diterapkan pada pegawai jabatan eselon II untuk segera dapat diterapkan pada pegawai jabatan eselon III dan IV hingga ke staf/bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anggara, Sahya. 2016. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf. 2016. *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (KMSDM-SP)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jeddawi, Murtir. 2008. *Reformasi Birokrasi, Kelembagaan, dan Pembinaan PNS*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Keempat Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thohah, Miftah, MPA. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thohah, Miftah, MPA. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Baharuddin & Djabbar, Isra. 2014. *Mengurai Merit System dalam Penempatan Jabatan Struktural*. Jurnal Administrasi Publik. 10 (1), 11-18.
- Sulistiawaty, Andi Endang & Nurlinah. 2016. *Peran BAPERJAKAT dalam Promosi Jabatan pada Pemerintahan Kota Makassar*. Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 9, Nomor 2, Juli 2016 (71-80)

PERATURAN-PERATURAN

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan

Peraturan Walikota Makassar Nomor 76 Tahun 2014 Tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) Kota Makassar.

Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Makassar.

Peraturan Walikota Makassar Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah.

TESIS

Djabbar, Isra. 2013. *Merit System Dalam Penempatan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kolaka Utara*. Universitas Hasanuddin. Makassar.

SKRIPSI

Wahyu T., Muh. 2014. *Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara*. Universitas Hasanuddin. Makassar.

Epriani, Imanuela Sri. 2016. *Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja*. Universitas Hasanuddin. Makassar.

Faudzan, Muhammad. 2016. *Evaluasi Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

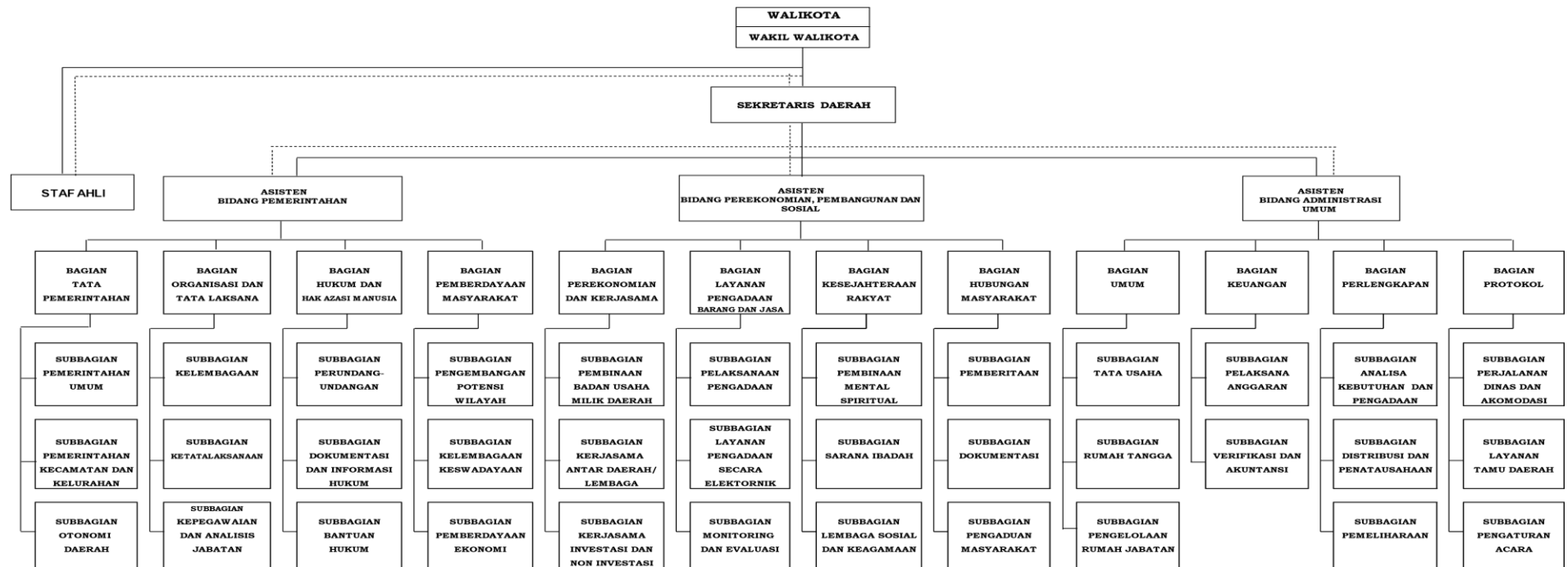
CURRICULUM VITAE



Nama : Wahyuni Hardiyanti
NIM : E211 13 032
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 09 Mei 1994
Alamat : Komp.SDN Malewang, Jl.Bandara Baru
Agama : Islam
No.Telp/HP : 085242922604
Email : wahyuni.hardiyanti@gmail.com
Nama Orang Tua
Ayah : Nasruddin, S.Pd
Ibu : Nurhidayati
Pendidikan Formal :
1. SDN Malewang (2001-2007)
2. SMPN 25 Makassar (2007-2010)
3. SMAN 15 Makassar (2010-2013)
4. S1 Departemen Ilmu Administrasi FISIP Unhas (2013–2017)

Lampiran : Peraturan Walikota Makassar
Nomor : 79 Tahun 2016
Tentang : Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH



WALIKOTA MAKASSAR,

MOH. RAMDHAN POMANTO

DOKUMENTASI



Foto bersama Kasubag Kelembagaan Bagian Organisasi dan Tata Laksana
Sekretariat Daerah Kota Makassar



Foto bersama Sekretaris BKPSDMD Kota Makassar



Foto bersama Kabag Layanan dan Pengadaan Barang dan Jasa
Sekretariat Daerah Kota Makassar



Foto bersama Kabag Tata Pemerintahan
Sekretariat Daerah Kota Makassar



Foto bersama Kabid Pengembangan Karier dan Hak-Hak ASN BKPSDMD Kota
Makassar & Kasubid Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua BKPSDMD Kota Makassar



Foto bersama Kabid Diklat dan Pengembangan Kompetensi BKPSDMD Kota Makassar



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 4568/S.01P/P2T/04/2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Walikota Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan Bid. Akademik dan Pengembangan FISIP UNHAS Makassar Nomor : 2826/UN.8.1/PL.02/2017 tanggal 06 April 2017 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **WAHYUNI HARDIYANTI**
Nomor Pokok : E211 13 032
Program Studi : Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI (ESELON IV) PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 April s/d 07 Juni 2016**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 10 April 2017

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu


A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 28 April 2017

K e p a d a

Nomor : 070 / 1417 -II/BKBP/IV/2017
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Yth. **KEPALA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA
LAKSANA KOTA MAKASSAR**

Di -
MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 4568/S.01P/P2T/04/2017, Tanggal 10 April 2017, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

Nama : **WAHYUNI HARDIYANTI**
Nim/Jurusan : E211 13 032 / Adm. Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNHAS
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10 Makassar
Judul : **"SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI 9ESELON IV) PADA
SEKERTARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR "**

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **28 April s/d 28 Juni 2017**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

A.n WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
Ud. KEMERDEKAAN ANTAR LEMBAGA



Drs. AKHMAD NAMSUM, MM.

Pangkat : Penata Tk.I
NIP : 196705242006041004

Tembusan :



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Ahmad Yani No 2 Makassar 90111
Telp +62411 – 3615867 Fax +62411 – 3615867
Email : Kesbang@makassar.go.id Home page : <http://www.makassar.go.id>



Makassar, 28 April 2017

K e p a d a

Nomor : 070 / 147 -II/BKBP/IV/2017
Sifat :
Perihal : Izin Penelitian

Yth. **KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYAN
MANUSIA DAERA KOTA MAKASSAR**

Di -
MAKASSAR

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat dari Kepala Dinas Koordinasi Penanaman Modal Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 4568/S.01P/P2T/04/2017, Tanggal 10 April 2017, Perihal tersebut di atas, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa:

Nama : **WAHYUNI HARDIYANTI**
Nim/Jurusan : E211 13 032 / Adm. Negara
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) UNHAS
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan Km 10 Makassar
Judul : **"SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI 9ESELEON IV) PADA
SEKERTARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR "**

Bermaksud mengadakan **Penelitian** pada Instansi / Wilayah Bapak, dalam rangka **Penyusunan Skripsi** sesuai dengan judul di atas, yang akan dilaksanakan mulai tanggal **28 April s/d 28 Juni 2017**.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada prinsipnya kami dapat **menyetujui dengan memberikan surat rekomendasi izin penelitian ini** dan harap diberikan bantuan dan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan kepada Bapak untuk dimaklumi dan selanjutnya yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Walikota Makassar Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

AN WALIKOTA MAKASSAR
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
Ub. KABID. HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA

Drs. AKHMAD NAMSUM, MM.

Pangkat : Penata Tk.I

NIP : 196705242006041004

Tembusan :



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA MAKASSAR

Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 2 Makassar 90111 ☎ (0411) 3622357 📠 Fax (0411) 3622357 🌐 bkpsdmd.makassar.go.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/4011/BKPSDMD/VIII/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kasubag Umum & Kepegawaian BKPSDMD Kota Makassar menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :

N a m a : WAHYUNI HARDIYANTI
N I M : E211 13 032
Jurusan : Adm. Negara

Benar telah melaksanakan penelitian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar dari tanggal 28 April 2017 s/d 28 Juni 2017 dalam rangka pengambilan data dan informasi untuk menyusun Skripsi yang berjudul :

**"SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI (ESELON IV) PADA SEKRETARIAT DAERAH
KOTA MAKASSAR"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 01 Agustus 2017

KEPALA BADAN
Kasubag Umum & Kepegawaian,
BADAN KEPEGAWAIAN &
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
KOTA MAKASSAR
MUH. ILHAM HASUL, SIP.,MM
Pangkat/Gol. : Penata/III.c
NIP. 19881704 200701 1 001